



## INTRODUCTION

L'Université Catholique de Louvain (UCL) a signé, au travers du Conseil des Recteurs (CRef), la « Charte européenne du chercheur » (la 'Charte') et le « Code de conduite pour le recrutement des chercheurs » (le 'Code') dès janvier 2006. En juillet 2010, elle a formellement réitéré son engagement soulignant sa détermination à soutenir l'initiative de la Commission européenne en vue de promouvoir et favoriser la mobilité des chercheur·es en Europe (Euraxess).

Conformément aux recommandations de la Commission européenne, l'Université a procédé à une analyse interne de ses pratiques afin d'identifier des pistes de progression et défini sa « Stratégie des ressources humaines pour les chercheur·es ». Cette stratégie a obtenu la reconnaissance de la Commission en Mars 2011. Sous la direction du 'Comité stratégique Euraxess', composé presque exclusivement de chercheur·es, le 'Comité de pilotage Euraxess' a mis en œuvre les différentes actions prévues dans sa stratégie. En conformité avec le processus défini, l'UCL a également procédé, en mars 2014, à une évaluation interne de mi-période et, en mars 2016, à l'évaluation finale. Ces deux évaluations ont montré que des progrès très significatifs ont été accomplis dans différents domaines, au bénéfice de toute·s les chercheur·es de l'Université.

Dans l'attente de l'évaluation par les expert·s de la Commission européenne, l'UCL a continué à chercher l'amélioration des conditions de travail et de carrière de ses chercheur·s. En juillet 2015, le conseil d'administration a approuvé le projet stratégique de l'université : « Louvain 2020 ». L'Université y exprime, notamment, sa volonté d'amplifier son positionnement de « research university » et de renforcer son internationalisation.

Portée par des lignes stratégiques claires, l'UCLouvain entend aujourd'hui entrer dans le « processus HRS4R renforcé » nouvellement défini par la Commission européenne en déposant une nouvelle stratégie des ressources humaines pour les trois années à venir (HRS4R 2018 - 2021).

Cette nouvelle stratégie entend poursuivre et développer certaines des actions entreprises dans la stratégie précédente, mais également mettre en œuvre de nouvelles actions prioritaires, notamment pour respecter les exigences de la procédure renforcée telle qu'établie par la Commission européenne.

Bien que confrontée aux limites du financement de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles et à la nécessité de devoir travailler sans moyens supplémentaires, l'Université reste persuadée de l'intérêt initiative développée de la Commission et réaffirme son engagement à respecter les principes de la 'Charte' et du 'Code'. Elle est convaincue que la reconnaissance de la qualité de sa « HRS4R 2018 – 2021 » constituera un facteur d'attractivité supplémentaire pour les chercheur·es et contribuera à accroître leur mobilité internationale.

## ACTIONS PRIORITAIRES

### DIMENSION I : AMELIORER L'ACCUEIL DES CHERCHEUR·ES PROVENANT DE L'INTERNATIONAL

Université ouverte, multiculturelle et multilingue, l'UCLouvain est une *research university* qui accueille chaque année davantage de chercheur·es en provenance de l'international. Dans le cadre sa précédente HRS4R, l'Université a déjà pris de nombreuses dispositions pour améliorer la qualité d'accueil et d'intégration de ces chercheur·es dans leur nouvel environnement de travail. Un International welcome guide (en ligne) a notamment été publié sur le portail institutionnel.

Ces réalisations ne sont cependant pas encore assez connues. De même, certaines initiatives gagneraient en efficacité si elles étaient portées de manière plus coordonnée.

Dans ce souci de visibilité et d'amélioration constante des services proposés aux chercheur·es provenant de l'international, l'Université entend concrétiser un *Louvain welcome desk* qui leur sera spécifiquement consacré.

Porté par le réseau de toutes les personnes qui jouent un rôle dans l'accueil international sur ses différents campus et dans les services centraux ('*réfèrent-es accueil international*'), le *Louvain welcome desk* constituera un point d'accueil unique, doté d'une visibilité importante. Il dynamisera les échanges d'informations et de bonnes pratiques, veillera à la simplification des procédures et impulsera de nouvelles initiatives.

Le *Louvain welcome desk* constitue l'une des initiatives qui seront développées dans le cadre de LOUVAINTERNATIONAL qui entend, durant toute l'année universitaire 2018-2019, valoriser la dimension internationale de l'Université. Ces initiatives manifestent concrètement l'ouverture de l'UCLouvain sur le monde, une ouverture qui anime toute la communauté autour d'un enjeu fondamental.

À cette fin, l'Université veillera à :

1. Concrétiser le *Louvain Welcome Desk* (LWD) pour les chercheur·es provenant de l'international avec, d'une part, le développement d'un portail d'accueil spécifique et d'une adresse e-mail de contact unique et d'autre part, la mise en réseau des 'réfèrent-es accueil' au niveau des services centraux et des différents campus ainsi que l'animation du réseau.
2. Renforcer la culture d'accueil multilingue et multiculturel au sein de l'UCLouvain en poursuivant le programme de formation à proposer particulièrement aux personnes du LWD.
3. Enrichir le « International Welcome Guide » (en ligne) en fonction de la spécificité des publics concernés (chercheur·es doctorant·es, chercheur·es visiteurs et visiteuses, etc.).
4. Rendre mieux visible l'offre des formations transversales particulièrement pertinentes pour les chercheur·es provenant de l'international (voir action n°16 : création d'un « *Guide des formations transversales* » accessibles à toute·s les chercheur·es).

---

## DIMENSION II : RECRUTEMENT

En matière de recrutement académique, l'UCLouvain mène depuis des années une politique particulièrement ouverte vers l'extérieur. La même volonté préside au recrutement des scientifiques. La mise en œuvre de la plateforme de e-recrutement (SuccessFactors) contribue à accroître la qualité et la transparence des procédures de recrutement du personnel académique et du personnel scientifique temporaire, outre celle du personnel administratif et technique.

Dans le cadre de sa nouvelle HRS<sub>4</sub>R, l'Université entend se conformer aux exigences formulées par la commission européenne en utilisant l'outil d'évaluation qu'elle propose (OTM-R tool). Elle s'attachera également à énoncer les bonnes pratiques de recrutement qui sont en vigueur en son sein. Enfin, elle poursuivra les initiatives lancées dans le cadre de la précédente HRS<sub>4</sub>R en matière d'information aux personnes qui exercent des responsabilités dans le recrutement des chercheur-es ainsi qu'en matière de promotion de son recrutement international des chercheur-e-s post-doctorant-es.

A cette fin, l'Université veillera à :

5. Examiner toutes les procédures de recrutement des chercheur-es au moyen de l'outil proposé par la Commission européenne (OTM-R tool).
6. Créer un « Guide du recrutement » à destination de toutes les personnes qui recrutent des chercheur-es (procédures, bonnes pratiques, exemples de critères de sélection).
7. Promouvoir le recrutement international des chercheur-es post-doctorant-es

---

## DIMENSION III : CONDITIONS DE TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE

Depuis de nombreuses années, l'UCLouvain déploie des efforts pour offrir à ses chercheur-e-s des conditions d'emploi, de rémunération et un environnement de travail attractifs. Elle participe activement à toutes les initiatives visant améliorer la situation professionnelle de ses chercheur-e-s et s'efforce de lever les freins à la mobilité scientifique.

Des progrès significatifs ont été accomplis dans le cadre de la précédente HRS<sub>4</sub>R en matière de promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Une politique de genre a été approuvée par les autorités de l'Université qui entend veiller à sa mise en œuvre effective. En la matière, une attention particulière sera portée à la thématique « équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ». L'Université poursuivra également les initiatives antérieurement lancées afin d'améliorer les informations données aux chercheur-es – particulièrement en début de carrière – quant aux ressources auxquelles ils ou elles peuvent faire appel en cas de difficulté. Enfin, l'Université souhaite assister davantage les chercheur-es confrontés à des questions éthiques dans leur pratique de recherche.

À cette fin, l'Université veillera à :

8. Créer un « *Institutionnal Review Board* » au niveau institutionnel pour accroître la qualité du cadre éthique de la recherche.
9. Monitorer la mise en œuvre de la politique de genre.
10. Informer les chercheur-es et leurs responsables quant à l'importance de la thématique « équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle » et aux mesures qui existent pour favoriser cet équilibre.
11. Améliorer les informations données aux doctorant-es sur les ressources qui sont à leur disposition en cas de difficultés administratives, relationnelles ou psychologiques.
12. Réviser le règlement doctoral afin de préciser les recours possibles.
13. Ajouter de nouveaux modules dans la formation « Management et risques psychosociaux ».

14. Améliorer l'information donnée en matière de sécurité sociale aux chercheur·es résidant à l'étranger et ayant un autre employeur que l'UCLouvain.

#### DIMENSION IV : FORMATION ET CARRIERE

Des efforts importants ont été développés dans le cadre de la précédente HRS<sub>4</sub>R pour soutenir les chercheur·es tout au long de leur formation doctorale ainsi que dans leur insertion socioprofessionnelle. L'UCLouvain a, par exemple, mis en œuvre un certificat de reconnaissance formelle des compétences pédagogiques du personnel scientifique temporaire.

Vu l'importance de ces questions pour les jeunes chercheur·s, l'Université entend à nouveau investir des efforts en ce sens durant les trois prochaines années et développer de nouvelles initiatives axées sur leur développement professionnel.

À cette fin, l'université veillera à :

15. Enrichir le guide du doctorat (Valo Doc).
16. Évaluer l'opportunité de mettre en œuvre un outil d'auto-évaluation des compétences transversales des doctorant·es.
17. Créer un « Guide des formations transversales » accessibles à toute·s les chercheur·es.
18. Proposer de nouvelles formations transversales aux doctorant·es.
19. Continuer à développer les services spécifiques proposés aux doctorant·es en matière d'insertion socioprofessionnelle.
20. Poursuivre les efforts de valorisation du doctorat en dehors du monde académique.
21. Continuer à généraliser l'usage du PAIC pour gérer le parcours académique, particulièrement au stade le plus avancé de la carrière.

#### MISE EN ŒUVRE DE LA 'STRATEGIE DES RESSOURCES HUMAINES POUR LES CHERCHEUR·ES 2018-2021

Comme elle l'a fait pour la précédente HRS<sub>4</sub>R, l'Université confie la responsabilité de la mise en œuvre de sa « HRS<sub>4</sub>R 2018-2021 » au « Comité stratégique Euraxess » et l'opérationnalisation de ses actions au « Comité de pilotage Euraxess ».

Au terme de l'année académique 2020-2021, le « Comité stratégique Euraxess » évaluera en interne la mise en œuvre effective de la « HRS<sub>4</sub>R 2018-2021 » dont les résultats seront transmis à la Commission européenne pour appréciation et formulera des recommandations en vue de poursuivre l'implémentation de la « Charte » et du « Code » au sein de l'institution.

Previous HRS4R		Dimension I : Accueil des chercheur·es provenant de l'international							
Extension / new action(s) : ↻ Action to finalise : →									
Status Forme r assessment	Description of the activity	Action No	Description of the activity			Timing	Activities	Indicators	Target ( * )
New		1.	Mise en place du Louvain Welcome Desk (LWD)				<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en réseau des référent·es accueil</li> <li>Développement d'un portail d'accueil spécifique</li> <li>Adresse mail de contact unique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liste des membres du réseau</li> <li>N<sup>bre</sup> de mail</li> <li>Réunions du réseau</li> </ul>	R1 -> R4
New		2.	Renforcer la culture de l'accueil multilingue et multiculturel au sein de l'UCL en proposant des formations				<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation de formations à la communication interculturelle pour le personnel accueillant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cahier des charges des formations</li> <li>N<sup>bre</sup> de participants</li> </ul>	R1 -> R4
→	Increase the quality of welcome and information to facilitate their integration into the work environment	3.	Enrichir le guide d'accueil en ligne en fonction de la spécificité des publics concernés (chercheur·es doctorant·es, chercheur·es visiteurs ou visiteuses, etc.).				<ul style="list-style-type: none"> <li>Enrichissement du guide</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publication sur le portail</li> </ul>	R1 -> R4
New		4.	Visibiliser l'offre des formations transversales particulièrement				<ul style="list-style-type: none"> <li>Création de nouvelles pages sur le site VALO Doc)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publication sur le portail</li> </ul>	R1 -> R4

ADEF – Teaching and training administration	CIO – Centre for information and guidance for students	ARH – Human resources administration	SGSI – IT department
ADRE – Research administration	CODAL – Subject-specific doctoral committee of the Académie Louvain	LID – Louvain International Desk (Replaced by the Louvain Welcome Desk – LWD)	PRI – Pro-Rector for international Affairs
AREC – Communication department	CRCT – Staff office of the Rector	LLL – Louvain Learning Lab	PRR – Pro-Rector for Research
CDD – Subject-specific doctoral committees	CRPG – Advisor to the rector for the gender policy		VRPP – Vice-Rector for personnel policy

			pertinentes pour les chercheur·es provenant de l'international						
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

ADEF - Teaching and training administration	CIO - Centre for information and guidance for students	ARH - Human resources administration	SGSI - IT department
ADRE - Research administration	CODAL - Subject-specific doctoral committee of the Académie Louvain	LID - Louvain International Desk (Replaced by the Louvain Welcome Desk - LWD)	PRI - Pro-Rector for international Affairs
AREC - Communication department	CRCT - Staff office of the Rector	LLL - Louvain Learning Lab	PRR - Pro-Rector for Research
CDD - Subject-specific doctoral committees	CRPG - Advisor to the rector for the gender policy		VRPP - Vice-Rector for personnel policy

Previous HRS4R		Dimension II : Recrutement							
Extension / new action(s) : ↻ Action to finalise : →									
Status Form or assessment	Description of the activity	Action No	Description of the activity	Leader	Participating parties	Timing	Activities	Indicators	Target (* )
New		5.	Examiner toutes les procédures de recrutement des chercheur·es au moyen de l'outil OTM-R				<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse approfondie de toutes les procédures de recrutement pour toutes les catégories de chercheurs recrutés au moyen de l'OTM-R (outil recommandé par la Commission européenne)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documents de l'analyse</li> <li>Recommandations</li> </ul>	R1 R2 R3 R4
→	Create a recruitment handbook aimed at developers who are called upon to recruit researchers.	6.	Créer un guide du recrutement à destination de toutes les personnes qui exercent une responsabilité dans le recrutement des chercheur·es				<ul style="list-style-type: none"> <li>Procédures</li> <li>Bonnes pratiques</li> <li>Exemples de critères de sélection</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recrutement des chercheur·es sur crédits extérieurs - Note</li> <li>Matérialité du vade-mecum (papier et/ou électronique)</li> <li>Plan de communication vers les promoteurs</li> </ul>	R3 R4
↻	Increase openness to international recruitment of post-doctoral researchers	7.	Promouvoir le recrutement international des chercheur·es post-doctorant·es				<ul style="list-style-type: none"> <li>Établir un nouveau partenariat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partenariat</li> </ul>	R2


ADEF - Teaching and training administration	CIO - Centre for information and guidance for students	ARH - Human resources administration	SGSI - IT department
ADRE - Research administration	CODAL - Subject-specific doctoral committee of the Académie Louvain	LID - Louvain International Desk (Replaced by the Louvain Welcome Desk - LWD)	PRI - Pro-Rector for international Affairs
AREC - Communication department	CRCT - Staff office of the Rector	LLL - Louvain Learning Lab	PRR - Pro-Rector for Research
CDD - Subject-specific doctoral committees	CRPG - Advisor to the rector for the gender policy		VRPP - Vice-Rector for personnel policy

Previous HRS4R Extension / new action(s) : ↻ Action to finalise : →		Dimension III : Conditions de travail							
Status Former assessment	Description of the activity	Action No	Description of the activity			Timing	Activities	Indicators	Target (* )
New		8.	Créer un « Institutionnal Review Board » pour accroître la qualité du cadre de la recherche				<ul style="list-style-type: none"> <li>Inventaire des instances existantes</li> <li>Création du board</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Institutional Review Board</li> </ul>	R1 R2 R3 R4
↻	Adoption of a program designed to promote equality between women and men	9.	Monitorer la mise en œuvre de la politique de genre				<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoring de la politique de genre au moyen des indicateurs définis</li> <li>Rapport annuel aux autorités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise à jour annuelle des indicateurs de suivi</li> <li>Rapport annuel</li> </ul>	R1 R2 R3 R4
New		10.	Informer les chercheur·es et leurs responsables quant à l'importance de la thématique « équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle » et aux mesures qui existent pour favoriser cet équilibre.				<ul style="list-style-type: none"> <li>Création d'une charte destinée à sensibiliser les responsables quant à l'importance de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Charte</li> <li>Nouvelles pages d'information sur le portail</li> </ul>	R1 R2 R3 R4
→	Identify and document the procedures available to researchers	11.	Améliorer les informations données aux doctorant·es sur les ressources et instances existantes en cas de difficultés administratives, relationnelles et psychologiques.				<ul style="list-style-type: none"> <li>Identification des ressources/instances existantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nouvelles pages d'informations dans VALO DOC Louvain</li> </ul>	R1
→	Distribution and explanation of all the rules and procedures to researchers								
New		12.	Réviser le règlement doctoral afin de préciser les recours possibles				<ul style="list-style-type: none"> <li>Préciser les recours possibles (marche à suivre, délais, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Règlement doctoral amendé</li> </ul>	R1

ADEF - Teaching and training administration	CIO - Centre for information and guidance for students	ARH - Human resources administration	SGSI - IT department
ADRE - Research administration	CODAL - Subject-specific doctoral committee of the Académie Louvain	LID - Louvain International Desk (Replaced by the Louvain Welcome Desk - LWD)	PRI - Pro-Rector for international Affairs
AREC - Communication department	CRCT - Staff office of the Rector	LLL - Louvain Learning Lab	PRR - Pro-Rector for Research
CDD - Subject-specific doctoral committees	CRPG - Advisor to the rector for the gender policy		VRPP - Vice-Rector for personnel policy



UCLouvain – Human Resources Strategy for Researchers – HRS<sub>4</sub>R – 2018–2021



	Promote a preventive approach to conflicts by organizing in "management of psychosocial risks"	<b>13.</b>	Ajouter de nouveaux modules dans la formation 'Management des risques psychosociaux'			•	• Conception et organisation des nouveaux modules	• Cahier des charges	R4
<b>New</b>		<b>14.</b>	Améliorer l'information donnée en matière de sécurité sociale aux chercheur·es résidant à l'étranger et ayant un autre employeur que l'UCLouvain			•	• Création d'une Information spécifique • Sensibilisation des chercheur·es concernés	• Informations spécifiques sur le portail et dans le guide d'accueil des chercheur·es	

ADEF – Teaching and training administration	CIO – Centre for information and guidance for students	ARH – Human resources administration	SGSI – IT department
ADRE – Research administration	CODAL – Subject-specific doctoral committee of the Académie Louvain	LID – Louvain International Desk (Replaced by the Louvain Welcome Desk – LWD)	PRI – Pro-Rector for international Affairs
AREC – Communication department	CRCT – Staff office of the Rector	LLL – Louvain Learning Lab	PRR – Pro-Rector for Research
CDD – Subject-specific doctoral committees	CRPG – Advisor to the rector for the gender policy		VRPP – Vice-Rector for personnel policy

Previous HRS4R		Dimension IV : Formation et carrière							
Extension / new action(s) : ↻ Action to finalise : →									
Status Forme r assessment	Description of the activity	Action No	Description of the activity	Leader	Participating parties	Timing	Activities	Indicators	Target ( * )
↻	Creation of a handbook for future and current PhD students	15.	Enrichir le guide du doctorat (VALO DOC) destiné aux futur·es et actuel·les doctorant·es				<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajout d'informations dans VALO DOC – notamment les aspects de gestion de la carrière</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publication des informations sur le portail</li> </ul>	R1
↻	Definition of soft skills that can be acquired during the thesis	16.	Évaluer l'opportunité de mettre en œuvre un outil d'auto-évaluation des compétences transversales des doctorants				<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse des options possibles en termes d'outil (benchmarking)</li> <li>Recommandations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapport d'évaluation</li> </ul>	R1
New		17.	Créer un guide (en ligne) reprenant toutes les formations transversales accessibles aux chercheur·es				<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier toutes les formations transversales offertes par tous les opérateurs internes</li> <li>Création du guide web</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Guide des formations transversales destinées aux chercheur·e·s</li> </ul>	R1 R2 R3 R4
↻	Offer PhD students a soft skills development programme	18.	Proposer de nouvelles formations transversales aux doctorant·es				<ul style="list-style-type: none"> <li>Identification des compétences transversales pour lesquelles il n'existe pas encore d'offre de formation structurée</li> <li>Rédaction du cahier des charges des nouvelles offres de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cahier des charges des nouvelles formations organisées</li> <li>Nbre de participants</li> </ul>	R1
↻	Academic and non academic integration at the end of the thesis	19.	Continuer le développement de nouveaux services spécifiques en				<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal coaching: interviews, entretiens,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publication du programme des</li> </ul>	R1

ADEF - Teaching and training administration	CIO - Centre for information and guidance for students	ARH - Human resources administration	SGSI - IT department
ADRE - Research administration	CODAL - Subject-specific doctoral committee of the Académie Louvain	LID - Louvain International Desk (Replaced by the Louvain Welcome Desk - LWD)	PRI - Pro-Rector for international Affairs
AREC - Communication department	CRCT - Staff office of the Rector	LLL - Louvain Learning Lab	PRR - Pro-Rector for Research
CDD - Subject-specific doctoral committees	CRPG - Advisor to the rector for the gender policy		VRPP - Vice-Rector for personnel policy

UCLouvain – Human Resources Strategy for Researchers – HRS<sub>4</sub>R – 2018–2021

			matière d'insertion socioprofessionnelles				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Group coaching: séminaires, conférences spécifiques, etc.</li> <li>• Collaboration avec 'Objectif recherche'</li> <li>• Conseils en ligne</li> </ul>	activités proposées sur le portail <ul style="list-style-type: none"> <li>• Espace documentaire en ligne</li> </ul>	
	Promotion in the non academic world of skills that can be acquired during the PhD or while performing the research.	<b>20.</b>	Poursuivre les efforts de valorisation du doctorat en dehors du monde académique				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions à développer dans le cadre du programme de travail interuniversitaire PhDs@Work</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évènements</li> </ul>	R1 R2 R3 R4
	Develop the use of PAIC to manage the academic career	<b>22.</b>	Poursuivre le développement de l'usage du PAI particulièrement au stade le plus avancé de la carrière				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan d'organisation du PAI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déploiement du PAI</li> </ul>	R3 R4

ADEF – Teaching and training administration	CIO – Centre for information and guidance for students	ARH – Human resources administration	SGSI – IT department
ADRE – Research administration	CODAL – Subject-specific doctoral committee of the Académie Louvain	LID – Louvain International Desk (Replaced by the Louvain Welcome Desk – LWD)	PRI – Pro-Rector for international Affairs
AREC – Communication department	CRCT – Staff office of the Rector	LLL – Louvain Learning Lab	PRR – Pro-Rector for Research
CDD – Subject-specific doctoral committees	CRPG – Advisor to the rector for the gender policy		VRPP – Vice-Rector for personnel policy